



Vedtaksdato  
02. april 2020

Vår referanse  
2019/26593

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 53/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 18. mars 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Espen Strandhus, Handel og kontor  
Laust K. Poulsen, NHO Service og Handel

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som kundesrådgiver i stilling på 100 prosent hos B, for tiden i kundemottaket ved avdeling X.

Den 30. oktober 2019 søkte A om redusert arbeidstid fra 2. januar 2020 og to år fram i tid grunnet omsorg for sin datter på to år. Ny vaktplan trådte i kraft 2. januar 2020.

Arbeidstaker ønsker reduksjonen gjennomført slik at hun slutter kl. 16 i stedet for kl. 17 annenhver uke, slik at hun rekker å hente sin datter i barnehagen før den stenger kl. 16:45.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 7. november 2019. Avslaget var begrunnet med at en tilrettelegging for A ville slite på de andre medarbeiderne og behov for bemanning av kundemottaket på tidspunktene med størst arbeidspress, som er morgen og ettermiddag.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda av arbeidstaker ved e-post av 27. november 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 27. november 2019, med vedlegg
- brev datert 10. desember 2019, med vedlegg
- e-post av 19. desember 2019, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 11. desember 2019, med vedlegg
- e-post av 9. januar 2020, med vedlegg

### Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har krav på redusert arbeidstid, og anfører i det vesentlige at redusert arbeidstid som omsøkt ikke vil medføre en slik vesentlig ulempe som arbeidsgiver hevder.

Hun viser til at vaktplanen ved avdelingen har blitt endret flere ganger tidligere, og at hun blant annet har hatt faste vakter fra kl. 9 til kl. 17 hver dag og hver uke, mens andre har hatt faste vakter fra kl. 7 til kl. 15:30 eller kl. 16. Hun mener dette illustrerer at det er mulig å ha en vaktplan hvor noen har faste «tidligvakter» og noen har faste «senvakter». Videre viser A til at de er seks ansatte ved kundemottaket som alle kan betjene frontdisken, og at det alltid har vært en forutsetning at medarbeidere i backoffice hjelper til i frontdisken ved behov og omvendt. Hun opplyser også at ingen av de andre ansatte i avdelingen har barn under 10 år. Til slutt viser A til at det kun er snakk om en liten reduksjon som utgjør 8,33 prosent av hennes stilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at A ikke har krav på redusert arbeidstid slik omsøkt, idet de mener det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

De viser til at det er på begynnelsen og slutten av arbeidsdagen at det er flest kunder innom, og at de derfor er avhengige av at frontdisken er godt nok bemannet på disse tidspunktene. Videre viser B til at kundemottaket med seks ansatte er todelt, slik at de som jobber i den delen av kundemottaket som ikke er frontdisken har sine spesialfelt som de jobber med og kan ikke uten videre bli plassert til å jobbe i frontdisk. De viser også til at de heller ikke kan bruke ansatte ved verkstedsavdelingen til å dekke inn behovet, da dette fører til at det kan tas inn færre verkstedsoppdrag og dermed går utover produksjonen. På bakgrunn av dette mener B at bemanningen i frontdisken blir for lav på slutten av dagen dersom A får innvilget redusert arbeidstid slik omsøkt.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «andre vektige velferdsgrunner» tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere. A har en datter på to år, og oppfyller dermed inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller

omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Ved vurderingen av om redusert arbeidstid slik omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver eller ikke, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg og Strandhus, har etter en konkret vurdering ikke funnet det sannsynliggjort at en reduksjon av As arbeidstid slik omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B. Flertallet har i vurderingen lagt vekt på at det inntil nylig, og også tidligere, har blitt praktisert en vaktordning hvor ansatte har hatt bare tidlige eller sene vakter, og at arbeidsgiver hverken har begrunnet eller dokumentert hvorfor en slik ordning ikke kan fortsette. Videre har flertallet lagt vekt på at A er tilgjengelig og villig til å jobbe fra kl. 7 hver dag hver uke, slik at hun ikke nødvendigvis trenger å redusere sin arbeidstid, og slik at B har samme mulighet som før endringen av vaktplanen til å være fullt bemannet i begge perioder av dagen med stort arbeidspress. Flertallet ser at det vil kunne medføre en ulempe for arbeidsgiver at de andre ansatte ved avdelingen vil måtte dele på flere ettermiddagsvakter, men kan ikke se at dette utgjør en «vesentlig ulempe» i lovens forstand. Flertallet finner det imidlertid hensiktsmessig i første omgang å korte ned perioden med redusert arbeidstid, slik at partene får testet hvordan ordningen vil fungere i praksis uten å være bundet til den for lenge. Etter dette har nemndas flertall kommet fram til at A har rett til redusert arbeidstid slik omsøkt fram til og med 31. mars 2021.

Nemndas mindretall, medlemmene Pedersen og Poulsen, har etter en konkret vurdering kommet til at en reduksjon av As arbeidstid slik omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B. Mindretallet har i vurderingen lagt vekt på at det største arbeidspresset ved frontdisk er på begynnelsen og slutten av dagen, og at virksomheten har behov for tilstrekkelig bemanning på disse tidspunktene. I forlengelsen av dette har mindretallet lagt vekt på at det er få ansatte å fordele ettermiddagsvaktene på, ettersom noen av de ansatte ved kundemottaket har spesialiserte arbeidsoppgaver og ikke uten videre kan plasseres i frontdisk og det vil gå utover produksjonen dersom ansatte ved verkstedsavdelingen må settes til å jobbe ved kundemottaket. Dette betyr at redusert arbeidstid for A slik omsøkt vil medføre en økt belastning på de andre ansatte ved kundemottaket, særlig de som jobber i frontdisk, idet disse ansatte nødvendigvis må jobbe flere ettermiddager. Nemndas mindretall har etter dette kommet til at A ikke har rett til redusert arbeidstid slik omsøkt, og derfor ikke kan gis medhold.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid, slik at hun annenhver uke slutter kl. 16 i stedet for kl. 17 frem til og med 31. mars 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

2. april 2020

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).